

Основные требования Трудового Кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации). Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основная составляющая заработной платы - это оклад (тарифная ставка), который является ее базовой и неизменной частью и устанавливается работодателем исходя из определенных Трудовым кодексом Российской Федерации критериев, а именно: квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, и закрепляется в штатном расписании работодателя. Такой вывод следует из анализа положений ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

Второй составляющей заработной платы согласно Трудовому кодексу Российской Федерации являются выплаты компенсационного характера. Их необходимо отличать от компенсационных выплат, которые установлены главой 23 Трудового кодекса Российской Федерации в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей, и не являются составляющей заработной платы. В ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации определено понятие "компенсации" - это денежные выплаты, которые устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

Премия в силу ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации является частью заработной платы. При этом премирование - это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Это следует из ч. 1 ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере (ч. 2 ст. 146 Трудового кодекса Российской Федерации). Порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации регулируется ст. 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время подлежит повышенной оплате по сравнению с работой в нормальных условиях. Величина такой оплаты не может быть ниже установленной трудовым законодательством (ч. 1 ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации). Это правило распространяется и на работников, принятых специально для работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время

устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ч. 3 ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

В качестве стимулирующих в ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации указаны следующие выплаты: доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты.

Все перечисленные выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это следует из ч. 2 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации. Упомянутые локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), что следует из ч. 4 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, что следует из положений ч. 4 ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, если коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя предусмотрены перечисленные выплаты, условие о них должно содержаться в трудовых договорах работников. Это следует из совокупности норм ч. 2 ст. 57, ч. 1, 2 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

Председатель Контрольно-счетной палаты
Краснопереконского района

О.П. Афанасьева